BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

# INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY / ZIMA 2021

## Zamiast zwolnić tempo pracy, Amazon zwolnił działaczkę związkową! Zapłaci za to!

Czarny Piątek to dzień szalonych zakupów i ogromnych zysków dla biznesu. Dla nas, pracowników i pracownic, to stres, pośpiech, wysiłek i nadgodziny. Dlatego 26 listopada, w Czarny Piątek, protestowaliśmy w Warszawie pod trzema hasłami:

**PATOhandel STOP!**
**Przywrócić Magdę Malinowską do pracy w Amazon!**
**Make Amazon Pay!**

Zamiast poprawiać warunki pracy, Amazon represjonuje tych, którzy je nagłaśniają i walczą o ich poprawę.

9 listopada 2021 r. koroporacja nielegalnie zwolniła z pracy chronioną działaczkę naszego związku, Magdę Malinowską. Pracowała w POZ1 od 6 lat. Jako Społeczny Inspektor Pracy (SIP) chciała monitorować zachowanie firmy po zdarzeniu w magazynie Amazon pod Poznaniem, w którym zginął pracownik. Wywiad z nią przeczytacie na str. 3.

26 listopada 2021 r. na całym świecie pracownicy Amazon, związki zawodowe, w tym związek Inicjatywa Pracownicza, Amazon Workers International oraz obywatele i sojusznicy, rozpoczęli kampanię #MakeAmazonPay, co znaczy "Amazon, zapłacisz za to". Odbyły się protesty, strajki i blokady na całym świecie: od Bangaldeszu, przez USA, Niemcy, Wielką Brytanie, po Polskę.

**Doszło do blokady drogi w centrum Warszawy, aby zwrócić uwagę na nasze pracownicze problemy.**

Dobrze wiemy, że Amazon to jedna z najpotężniejszych i najbogatszych korporacji na świecie. Jak wszystkie wielkie korporacje, sukces Amazona nie byłby możliwy bez jego pracowników i infrastruktury publicznej, takiej jak szkoły czy drogi, po których jeżdżą amazońskie tiry. Równolegle Amazon pobija światowe rekordy w unikaniu podatków. Nie jest odosobniony w tych praktykach, jednak znajduje się w samym sercu systemu, napędzanego przez nierówności oraz katastrofę klimatyczną.

Globalna Koalicja „Make Amazon Pay" domaga się, aby korporacje zapłaciły za wszystkie swoje nadużycia, godnie płaciły pracownikom, płaciły podatki i płaciły za niszczenie naszej planety!

Niech Amazon zapłaci za śmierć naszych kolegów i koleżanek w miejscu pracy! Niech zapłaci za rozbijanie związków zawodowych i bezprawne zwolnienia! Niech zapłaci za wyzysk pracowników i niszczenie naszego zdrowia i planety!

Okres świąt w czasie pandemii oznacza więcej zamówień od klientów Amazon, ale nie powinien oznaczać więcej zagrożeń dla pracowników.

Przeciwnie, powinien oznaczać dla nas większy dochód. Tymczasem 4 zł dodatku do godziny pracy nie rekompensuje wzrostu cen, ani nijak ma się do bagactwa, które wypracowujemy.

**Wszyscy wiedzą, że TO NIE JEST W PORZĄDKU.**

Sukces Amazona nie byłby możliwy bez pracowników, środowiska oraz instytucji publicznych. Amazon zabiera za dużo i oddaje za mało. Czas zmusić Amazon do płacenia, więc:

**#MAKE AMAZON PAY=**
**#NIECH AMAZON ZAPŁACI!**

FOT. TOMEK ŚWIERŻEWSKI







**DOŁĄCZ DO NAS**
**ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К НАМ!**

ipamazon@wp.pl
TEL. 736 850 536

## Przedstawiciele Związkowi




## Społeczni Inspektorzy Pracy – wsparcie dla pracowników

Wybrani rok temu SPOŁECZNI INSPEKTORZY PRACY (SIP), przez **4 lata będą reprezentować interesy wszystkich pracowników.**

Jako SIP bierzemy udział w komisjach powypadkowych, w których reprezentujemy pracowników. **Dokonujemy wpisów o nieprawidłowościach w specjalnych księgach, dotyczących warunków pracy w magazynach. Księgi Uwag i Zaleceń mają moc dokumentów urzędowych i pracodawca ma obowiązek się do nich odnieść. Przegląda je też i analizuje Państwowa Inspekcja Pracy w trakcie swoich kontroli.**

**Największe uprawnienia ma ZAKŁADOWY społeczny inspektor pracy. Został wybrany na tę funkcję JAN PĘKALA (z WRO1).** Może on wydać zalecenia usunięcia w danym terminie stwierdzonych przez niego uchybień. Kierownik może jedynie wnieść sprzeciw do Inspekcji Pracy, która niezwłocznie wydaje decyzję.

Zakładowy SIP przeprowadził liczne audyty. Czynnie bierze udział w analizie przyczyn powstawania wypadków podczas pracy oraz kontroluje stosowanie przez zakład pracy właściwych środków zapobiegawczych w tym kierunku. W trakcie audytów zostały wykryte materiały niebezpieczne, które nie były odpowiednio składowane (teraz są składowane w specjalnych klatkach), a we WRO1 zostały przeprowadzone szkolenia z samoewakuacji dla operatorów wózka typu OP. Dzięki SIP postawiono wiaty przeciwdeszczowe na yardzie we Wrocławiu. Doprowadziliśmy do wycofania niedopasowanych stanowiska do pakowania w Poz1 oraz wyłączenia kamer w szatniach w LCJ. Zgłaszajcie nam wszelkie problemy!

**W przeciwieństwie do pracowników działu BHP, którzy REPREZENTUJĄ PRACODAWCĘ, społeczna inspekcja pracy ma za zadanie dbać o DOBRO I INTERES PRACOWNIKA.**

Zgodnie z Ustawą o społecznej inspekcji pracy SIP jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników. **SIP reprezentuje interesy wszystkich pracowników i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. SIP mają prawo:**

1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne,
2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym regulaminów pracy, w szczególności w zakresie BHP, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
3) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
4) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w analizowaniu ich przyczyn powstawania, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
6) opiniować projekty planów poprawy warunków BHP i kontrolować realizację tych planów,
7) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu warunków BHP i oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad BHP,
8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

**ipamazon@wp.pl**
**tel. 736 850 536**

### Szukaj SIP z naszego związku w Twoim magazynie!:

**WRO1**
**Dariusz Gryszkiewicz**
Back-Blu/Pick

**Jan Pękala**
Back-Blu/Pick

**Benedykt Przybyła**
Back-Blu/Pack

**Eryk Wiktor**
Studencka-Blu/Pack

**Bartłomiej Trzciński**
Pączek-Blu/Pick

**Sebastian Wierzbicki**
Pączek-Blu/Pick

**Paweł Halota**
Pączek-Blu/Pick

**Mateusz Cypryś**
Pączek-Blu/Pick

**Bożena Gilewicz-Łata**
Back-Blu/Pick

**Grzegorz Korbiel**
Back-Blu/Pick

**Marek Kwaśniewski**
Pączek-Blu/C-red

**Daniel Kozłowski**
Back-Blu/Pick

**Paweł Skawski**
Back-Blu/Ship

**WRO2**
**Renata Gryszkiewicz**
Back-Blu/Pick

**SSZ1**
**Ewa Włodarczyk**
Back-Red/Ship

**POZ1**
**Artur Wawrzyniak**
Pączek-Red/Dock

**Magdalena Luleczka**
Pączek-Blu/Afe

**Agnieszka Gromyko**
Pon-czw-nocki/Pick

**Natalia Skowrońska**
Front-Blu/Pack

**Konrad Karasiewicz**
Front-Grn/Receive

**Krzysztof Dombrowski**
Front-Red/Pick

**Irena Tomkowiak**
Pon-czw - nocki/Pick

**Dorota Stefańska**
Front-Blu/Pick

**Joanna Nawrocka**
Front-Blu/Receive

**Jarosław Hejmann**
Front-Red/Ship

**Roman Lupiński**
Pon-czw - nocki/Pack

**Przemysław Wolnowski**
Front-Blu/Pack

**Agnieszka Mróz**
Pn-wt-Blu/Pack

**KTW1**

**Artur Gęgotek**
Back-Grey/Pack



# CHCĄ NAS UCISZYĆ I POZOSTAĆ BEZKARNI?

## Wywiad z Magdą Malinowską z Amazon POZ1, zwolnioną przez Amazon członkinią naszego związku

**Zostałaś zwolniona przez Amazon mimo że byłaś społecznym inspektorem pracy. Idziesz do sądu, by dowieść, że było to bezprawne. Co się w ogóle wydarzyło?**

Magda: Nie byłem 6 września w pracy, ale pracownicy do mnie dzwonili, że dzieje się coś niepokojącego. Pojechałam do magazynu POZ1 w Sadach. Rozmawiałam z ludźmi. Wszyscy byli wstrząśnięci. Ten pracownik dzień wcześniej miał się skarżyć, że w pojedynkę pracuje jako water spider, a pracy było za dużo dla jednej osoby. Koledzy mówili, że kiedy było już z nim źle, skarżył się na ból w klatce, kierownictwo nie poleciło mu usiąść i zaczekać na pomoc medyczną. Kazali mu pójść do punktu medycznego. Zejść z piętra i przejść przez magazyn, który jest duży.

Gdy dojechałam do magazynu dowiedziałam się, że jest u medyka, a tam osoby nieupoważnione nie mają wstępu. Poszłam zatem do HR, zapytać, do jakiego wypadku doszło i kto jest w komisji powypadkowej. Zależało mi, żeby samej być w tej komisji.

**Między ludźmi z HR i BHP a mną doszło do kłótni. Bo oni zajmowali się dalej swoimi sprawami, jak gdyby nic się nie stało...**

Usłyszałam: „Dlaczego tu jesteś? Nie ma przerwy, dlaczego nie jesteś w pracy? O wszystkim poinformujemy uprawnione osoby, jeśli będziemy widzieć taką potrzebę". Życie w Amazonie trwało po prostu dalej! Do komisji powypadkowej mnie nie dopuścili.

Kolegi nie udało się uratować. Już zasady pierwszej pomocy mówią: człowiek, który zgłasza duszności i ucisk w klatce piersiowej, nie może się ruszać! U nas w magazynie są windy.

**Jemu jednak polecono iść samemu po schodach, bo jazda windą miała być „nie-safety". Kadra kierownicza okazała się po prostu niekompetentna.**

Wyszłam przed magazyn, zadzwoniłam do prawnika, żeby skonsultować się, co w takiej sytuacji robić. Rozmawiałam też z kolegą, którego włączono do komisji powypadkowej. On też prosił Amazon, żebym to ja w niej była, bo jestem w związku od kilku lat, mam większe doświadczenie. Potem dostaliśmy jeszcze informację, że obowiązuje RODO i dlatego ja nie mogę niczego doradzać mniej doświadczonemu koledze, nie możemy wymieniać się żadnymi informacjami na temat wypadku. W naszym przekonaniu to nonsens – oczywiście są dane wrażliwe, których nie można bez zgody przekazywać dalej, ale sprawy ogólne, dotyczące warunków pracy?! Mijają prawie dwa miesiące, a protokołu powypadkowego do dziś nie ma. Sprawa cały czas jest w prokuraturze.

**Spodziewasz się, że wygrasz z Amazonem w sądzie?**

Magda: W przekonaniu moim i Inicjatywy Pracowniczej, Amazon złamał tyle różnych przepisów, że tak, wierzę w wygraną. Amazon przekroczył termin na dyscyplinarkę. Powinni mi ją wręczyć po maksymalnie miesiącu od wydarzenia, do którego się odnoszą, minęły dwa miesiące. Wręczyli ją mimo sprzeciwu związku. Zarzuty są absurdalne.

Odnoszę wrażenie, że oni chcieli mnie jakoś ośmieszyć. Zbudować narrację, że robię sobie selfie ze zwłokami. A przecież w momencie, kiedy to się rzekomo działo, ja byłam na parkingu przed magayznem w swoim samochodzie! Widziałam tylko tyle, że coś się dzieje przed magazynem. Nie widziałam żadnych zwłok.

Niemniej uważam, że każdy pracownik i pracownica ma prawo do filmowania i fotografowania swojego miejsca pracy i publikowania tych materiałów, tak jak politycy publikują swoje zeznania majątkowe.

Zakłady pracy powinny być traktowane jak miejsce o charakterze publicznym, objętym społeczną kontrolą. Nierzadko pracują w nich dziesiątki tysięcy osób. Ich życie i zdrowie powinno być najważniejsze, ważniejsze niż zyski kilku prywaciarzy, niż rzekome patenty, tajemnice biznesowe itp.

Jak nie chcą pokazywać jakiś rozwiązań technologicznych, to niech je zasłonią. Natomiast warunki pracy powinny być kwestią publiczną. Dlaczego nie możemy informować społeczeństwa jak jest w środku? Jak praca wyniszcza nasze ciała, czego koszty płacą całe społeczeństwa? Dlaczego zakłady pracy są strzeżone jak fortece? Czego właściciele się boją?

**Jakie są nastroje wśród pracowników?**

Magda: Ludzie byli wstrząśnięci i rozgoryczeni po tej tragedii.

**Ja uważam, że w takiej sytuacji powinni odejść od pracy i pokazać, że nie godzą się na podobne sytuacje.**

Ale w Polsce pracownicy są bardzo zastraszeni. Asymetria między pracownikiem i pracodawcą jest zbyt wielka. Ludzie podejmują indywidualne kroki, często się wystawiając, albo jedynie mówią między sobą: strasznie jest w tym Amazonie, nie mogę już wytrzymać. Złość nie przekłada się na działania.

Co najwyżej niektórzy przez chwilę pracują wolniej, bo mają już wszystkiego dość. Brakuje przekonania, że będziemy silni i będziemy mogli coś przedsięwziąć w sprawie warunków pracy dopiero wtedy, gdy się razem zorganizujemy.

**Domyślasz się, dlaczego wyrzucono Cię teraz?**

Magda: Musiało się coś w firmie wydarzyć, że mimo przekroczenia terminu i mimo braku zgody związkowej postanowiono mnie zwolnić.

**Może ktoś uznał, że teraz jest czas, by zaostrzyć politykę względem związków?**

Może ktoś wykombinował, że akurat jest peak, więc mnie wyrzucą, zamkną wszystkim usta i będzie wspaniale? Tyle tylko, że nie będzie!

Pracownicy odzywają się do mnie, mówią, że nie zgadzają się z tym, co się stało, i trzymają kciuki, żebym wróciła. Ruszyła kampania solidarnościowa, za którą chciałabym szczególnie podziękować. I przede wszystkim ja oraz mój związek zawodowy jesteśmy jeszcze bardziej wkurzeni.

**Tym bardziej będziemy działać, mówić głośno o warunkach pracy w Amazonie.**

Nie pozwolimy, żeby Amazonowi uszło na sucho to, jak traktuje ludzi.

**Mówicie, że są napięte relację między zarządem a związkami. Możesz powiedzieć coś o tym więcej?**

Magda: Przez jakiś czas działalność była łatwiejsza. Bez problemów robiliśmy audyty BHP, dyżury w zakładzie. Ale teraz znowu nastąpił krok wstecz. Zabrania nam się wielu rzeczy. Amazon powołuje się przy tym na przepis, że działalność związkowa czy działalność społecznej inspekcji pracy jest to działalność wolontaryjna, społeczna. Nie możemy się nią zajmować w godzinach pracy, jedynie w trakcie tzw. godzin związkowych, ale Amazon nie dał nam ostatnio zgody na korzystanie z nich na zakładzie, wtedy kiedy chcemy. Kolidują z „potrzebą biznesową". Regularnie otrzymujemy oficjalne pisma, gdzie związkowcom wytyka się każdą rzecz. Najwidoczniej zbierają na nas „haki".

**To nie jest ani równa ani prosta walka, ale nie odpuścimy.**

To kwestia czasu, jeśli my się nie poddamy, jeśli będziemy mieli poparcie pracowników i ludzi z innych zakładów, to oni będą musieli się cofnąć i umożliwić nam działanie.



## Wyższe pensje, niższe normy!

takie hasła wnoszono w czasie protestu w Warszawie:




## Praca w Amazon nie jest bezpieczna! Jak to zmienić?

**W ostatnich latach w polskich magazynach Amazon kilku pracowników zmarło podczas swojej zmiany.**

Oficjalnie większości z tych przypadków nie uznano za wypadki przy pracy, bowiem ich przyczyny uznano za takie, które nie były nagłe, zewnętrzne albo związane z pracą. Amazon umywa ręce twierdząc, że powodem były tylko i wyłącznie problemy zdrowotne. Czy napewno tak jest? Czy jesteśmy w naszej pracy bezpieczni?

Jak wskazał Sąd Najwyższy „dla uznania zdarzenia za wypadek przy pracy nie wymaga się jednoczesnego wystąpienia przyczyny i skutku. Doświadczenie uczy wprawdzie, że pozostająca w związku z pracą przyczyna wypadku, utożsamiana z działaniem zewnętrznych w stosunku do osoby poszkodowanej sił przyrody, ruchu maszyn, zachowania innego pracownika, przebiega raptownie i niespodziewanie i wywołuje natychmiastowy skutek, lecz zdarza się, że skutek powodowany jest przyczynami, które z istoty swej przebiegają w dłuższym czasie”.

Długotrwałe (trwające np. kilka dni) przemęczenie pracowników może stać się zatem bezpośrednią przyczyną wypadku przy pracy.

Inicjatywa Pracownicza już od dawna zwraca uwagę, że Amazon nigdy w prawidłowy sposób nie zbadał, w jaki sposób praca na poszczególnych stanowiskach nam zagraża oraz ile energii palimy na jednej zmianie (badania wydatku energetycznego). Wciąż nie wiemy, czy praca w magazynach dostosowana jest do możliwości psychofizycznych pracowników.

**W 2018 r. PIP przeprowadził odpowiednie badania na niektórych stanowiskach, mi.in AFE. Wyniki były przerażające, niektóre z nich trzykrotnie przekroczyły dopuszczalne normy. Innymi słowy jedna osoba wykonuje pracę, którą zgodnie z prawem powinna wykonać w trzy dni, żeby nie niszczyć swojego zdrowia.**

Udało nam się doprowadzić do pewnych zmian na dziale, ale to wciąż za mało. Amazon nie przeprowadził żadnych znaczących działań zmierzających do zmniejszenia uciążliwości pracy w magazynach i dostosowania jej do obowiązujących norm. Za to zaskarżył do sądu działania PIP, co może narażać nas na utratę zdrowia, a nawet życia. Do tej pory jako związki domagamy się, aby Amazon prawidłowo, metodą stosowaną przez PIP, przeprowadził badania wydatku lub, aby umożliwił to nam. Czy lepiej dalej narażać nasze życie w imię coraz większych zysków?

Czy chcemy dalej niszczyć nasze zdrowie dla Amazon, za marne grosze, które nam płacą?

W dalszym ciągu będziemy wywierać presję na spółkę, aby umożliwiła nam przeprowadzenie badań z pomocą PIP. Będziemy mieć większe szanse, aby to się udało, jeśli wszyscy będziemy na to naciskać.

Tymczasem radzimy Wam, abyście dbali o swoje zdrowie. Amazon nie chce zapewnić nam bezpiecznej pracy, sami musimy się o siebie zatroszczyć. Pracujmy zgodnie z naszymi możliwościami, nie obciążajmy nadmiernie organizmu (nawet jeśli teraz czujemy się dobrze, później odczujemy skutki za szybkiej pracy) rozkładajmy siły tak, aby po pracy mieć energię na normalne życie.

Nasz związek wywalczył krzesła odpoczynku na każdym dziale. Macie prawo używać ich podczas pracy, korzystajcie z tego. Nie dajcie sobie wmówić, że jest inaczej. Zgodnie z dokumentami spółki Amazon macie prawo, aby przynajmniej 60 minut (okres przerw) w pracy spędzić w pozycji siedzącej, nie kończcie więc przerw wcześniej. Nie dawajcie sobie wciskać, że nie możecie siadać, napić się ciepłego napoju, czy po prostu odpocząć w pracy. Jesteśmy ludźmi, a nie robotami. Jeśli macie jakieś pytania lub obawy zgłaszajcie się do związku lub społecznych inspektorów pracy.

## Kilka słów o Funduszu Socjalnym

Komisja Socjalna zbiera się raz na miesiąc. Zarządza środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W skład komisji wchodzą przedstawiciele pracodawcy oraz związków zawodowych, w tym Inicjatywy Pracowniczej. Na posiedzeniach komisji podejmowane są decyzje co do rozdziału środków na bony świąteczne, dofinansowanie działalności sportowo rekreacyjnej (karty multisport), zapomóg z tytułu urodzenia dziecka oraz zapomóg losowych.

Żeby ubiegać się o zapomogę należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia z ZFŚS z zaznaczonym: rodzajem świadczenia, składem gospodarstwa domowego i średnim miesięcznym dochodem netto przypadającym na jednego członka gospodarstwa domowego. Wnioski te należy składać w dziale HR do 10 dni przed mającym nastąpić posiedzeniem komisji.

Do wniosku o zapomogę z tytułu urodzenia dziecka należy dołączyć kopię aktu urodzenia dziecka. Zapomoga losowa może zostać udzielona pracownikowi lub osobie z jego rodziny znajdującej się w trudnej sytuacji losowej np. wypadek, ciężka, długotrwała choroba, operacja, pobyt w szpitalu, leczenie, rehabilitacja, pożar itp. Zapomoga taka może być przyznana raz na 6 miesięcy w maksymalnej kwocie 3000 zł. Do wniosku o taką zapomogę należy dołączyć opis sytuacji losowej, dokumenty potwierdzające zaistnienie takiej sytuacji (zaświadczenia lekarskie, opis choroby, leczenia, zaświadczenie ze szpitala, zaświadczenie z straży pożarnej... itp.) oraz udokumentowanie poniesionych kosztów (rachunki, faktury za: leki, rehabilitacje, sprzęt, badania, zbiegi lub operacje medyczne albo np. remont).

Na wniosek związków zawodowych i po negocjacjach z zarządem Amazona w tym roku katalog zapomóg losowych został rozszerzony o możliwość uzyskania wsparcia z funduszu socjalnego o sytuacje związane z przemocą domową oraz umieszczeniem w domu pomocy społecznej członka najbliższej rodziny. Również z inicjatywy naszego związku zawodowego została wprowadzona zapomoga z tytułu śmierci członka najbliższej rodziny, o którą należy zawnioskować w ciągu maksymalnie 3 miesięcy od daty tragicznego wydarzenia. Jeśli wnioski spełniają wszystkie kryteria formalne i merytoryczne na ich podstawie oraz przedstawionej dokumentacji komisja przyznaje środki na zapomogi.

**Jeśli potrzebujesz wsparcia przy wniosku, napisz do nas.**

**Świadczeń socjalnych nie wolno przyznawać „wszystkim po równo”**

**Co roku niektórzy pracownicy domagają się, aby bony były wypcane „po równo”. Zakazuje jednak tego Ustawa o Funduszu Socjalnym. Komisja Socjalna przyznając konkretne świadczenie musi brać pod uwag kryterium socjalne, czyli sytuację życiową, materialną i rodzinną Pracownika. Zadaniem Funduszu Socjalnego jest co do zasady wspieranie w większym stopniu tych, którzy sa w gorszej sytuacji materialnej.**






## I gdzie się podziały podwyżki?

Po tegorocznym przeglądzie wynagrodzeń Amazon ogłosił podwyżki, których już praktycznie nie odczuwamy ze względu na galopującą inflację.

Amazon podniósł stawkę godzinową, aby, jak twierdzi ‚być „konkurencyjm na rynku pracy”. Natomiast podniesienie stawki godzinowej nie jest adekwatne do rozpędzającej się drożyzny w naszym kraju.

Jednym z postulatów Inicjatywy Pracowniczej jest 25zł/h netto. Postulat ten wybrzmiał już w 2019 r., gdy rozpoczął się spór zbiorowy.

25 zł/h wtedy, za tak ciężką fizyczną i wykańczającą pracę, brzmiało godziwe. Właścicielem Amazon jest najbogatszy człowiek świata, który za pieniądze wypracowane przez nas lata sobie w kosmos. **Nawet powiedział to wprost! “Chcę podziękować każdemu pracownikowi i klientowi Amazona, ponieważ to wy mi to ufundowaliście” – powiedział Bezos.** Na sali, w której odbywała się konferencja prasowa po locie New Shepard rozległ się śmiech...

W polskich magazynach Amazon zarabia się do ok. 5,17 eur/h brutto, co jest jedną z najmniejszych stawek w Europie. Nasi zachodni sąsiedzi zarabiają 12 eur/h. Amazon nie usiłuje zapewnić swoim pracownikom w Polsce bezpieczeństwa finansowego w dobie kryzysu, któremu towarzyszy galopująca inflacja. Przewidziane jej zwolnienie zapowiada się dopiero na 2022 r. Każdy pracownik Amazon umie liczyć i wie, ile kosztują koszty życia.

Wypowiedź jednego z pracowników magazynu Poz1: „...takie wielkie firmy jak Amazon nie patrzą na oczekiwania pracowników względem wynagrodzenia, to pracodawca patrzy, jak przyciąć koszty, by na nas jeszcze bardziej zarobić. Po trupach do celu”. Badania szacują, że w IV kwartale 2021 r. średnia cena produktów spożywczych może wzrosnąć o 10-12%, co przełoży się na droższe święta. Znajdujemy się w okresie grzewczym, a ceny opału już poszybowały ostro w górę. Zapowiadane są kolejne podwyżki. W przeciągu zaledwie 2 miesięcy cena za węgiel (ekogroszek) podniosła się o niemal 10 zł za opakowanie, a łącznie za tonę węgla trzeba zapłacić o ok. 400 zł więcej.

**Żyjemy w najbardziej nierównych czasach w historii. Nigdy wcześniej tak niewielu nie posiadało tak znacznej części światowego majątku. Czy chcemy to zaakceptować?**

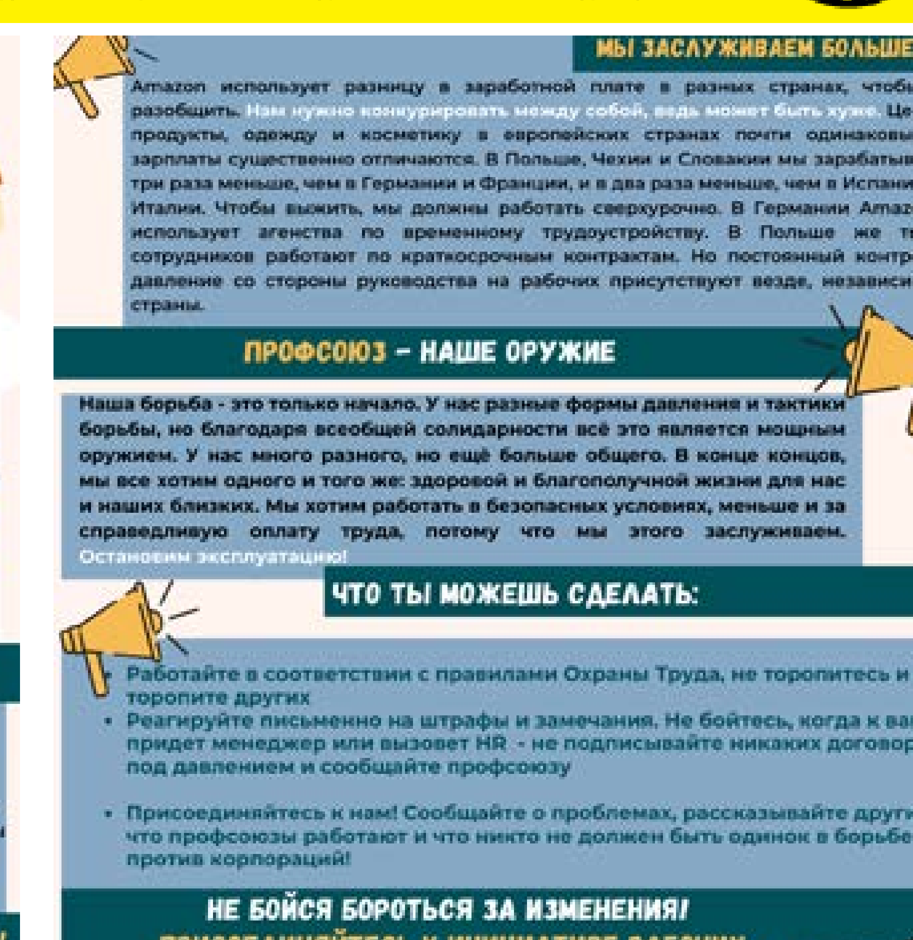
| Artykuły spożywcze | Cena w 2020 r | Cena w 2021 |
|---|---|---|
| Chleb | 3,6 zł | 4,5 zł |
| Cukier | 2,50 zł | 3,10 zł |
| Masło | 5 zł | 6,50 zł |
| 10 jaj | 4,60 zł | 6 zł |
| Proszek do prania | 5,80 zł | 6,40 zł |
| Herbata Lipton 100 | 14 zł | 16,50 zł |
| Papier toaletowy | 5 zł | 5,70 zł |
| Olej 1 l. | 7 zł | 7,50 zł |
| Woda niegazowana 1l | 1,80 zł | 2,30 zł |
| Kurczak cały | 8 zł | 8,30 zł |

Tab.1 Porównanie cen wybranych na przełomie lat 2020-2021.
Źródło: www.dlahandlu.pl









# O spotkaniu międzynarodowym w Lipsku

W październiku, po długiej przerwie związanej z pandemią, odbyło się kolejne spotkanie międzynarodowe. Delegacje pracowników, związkowcy oraz osoby wspierające, tworzące Amazon Workers International (AWI) zebrali się w Lipsku. W piątek rozdawaliśmy ulotki pod magazynem Amazon LEJ1. Następnie na lipskim uniwersytecie odbyła się dyskusja z miejscowymi studentami, które cieszyło się sporym zainteresowaniem.

Spotkanie zaczęło się prezentacją aktualnej sytuacji pracownikó w Amazon w poszczególnych krajach: w Niemczech, Francji, Słowacji, Włoszech, w USA i oczywiście w Polsce. Przez dwa dni wymienialiśmy doświadczenia i planowaliśmy wspólne działania. Szybko okazało się, że mamy te same problemy, jeśli chodzi o warunki pracy. Nadal zarabiamy w Polsce znacznie mniej, ale dzięki naszym spotkaniom zrozumieliśmy, że to, że pracownicy organizują się w innych krajach, ma pozytywny wpływ na nasze warunki pracy. Nie możemy więc między sobą rywalizować i pozwolić wykorzystywać jednych kosztem drugich.

To nie pierwszy raz, gdy podejmujemy wspólne działania przeciwko korporacyjnemu gigantowi, dyskutujemy o represjach stosowanych wobec pracowników i przygotowujemy kampanię solidarnościową. W czasie pandemii widzieliśmy, jak ważne jest dla nas, pracowników Amazon, aby stać razem i stawić czoła wielu wyzwaniom, które napotykamy w naszych magazynach.



# Przepełnione lokacje na wieżach

**Przepełnienie lokacji na wieżach stwarza ryzyko wypadku przez spadające przedmioty czy uderzenie. Poruszaliśmy ten temat na Komisji BHP, w której skład wchodzą związki zawodowe oraz przedstawiciele Amazon, już kilkukrotnie. Mimo tego problem nie został rozwiązany.**

Przepełnione lokacje są niemal we wszystkich magazynach. Produkty wystają, spadają, zaczepiają inne. Ciężko jest znaleźć wolne miejsce stowerom. Problem ze sprawnym znalezieniem mają też pickerzy czy icqa. GM z POZ1 twierdzi, że Amazon stale monitoruje stan wypełnienia wież, jednak nigdy nie otrzymaliśmy wyników tego monitoringu. GM zapewniał też, że firma deleguje pracowników zajmujących się porządkowaniem lokacji. Według nas jest ich za mało.

**Aby zapobiegać wypadkom zgłaszaj przepełnione lokacje.**

Przepisy jasno wskazują, że obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie niezbędnych działań eliminujących wypadki lub ograniczających zagrożenie.

Konkretne przykłady zauważonych nieprawidłowości należy zgłaszać bezpośrednio do kierownika obszaru, menagera czy lidera, bądź działu BHP, którego problem dotyczy.

**Zapisz sobie probelantyczne lokacje oraz zapamiętaj, kiedy zgłaszasz problem (data i godzina), aby nie zarzucili Tobie offtasku (czasu dodatkowej przerwy). DZIAŁAMY!**

# WYPADEK PRZY PRACY? CO TO?

Wypadek przy pracy to (1) NAGŁE ZDARZENIE, (2) WYWOŁANE PRZYCZYNĄ ZEWNĘTRZNĄ, (3) POWODUJĄCE URAZ LUB ŚMIERĆ, (4) KTÓRE NASTĄPIŁO W ZWIĄZKU Z PRACĄ:

1. **PRZYCZYNA ZEWNĘTRZNA,** czyli taka, która powstała z zewnątrz np. poślizgnąłem się, bo na podłodze była woda, bo podłoga była śliska, bo miałem nieodpowiednie obuwie. Doznałem urazu kolana, bo nie miałem ochraniacza. Źle chwyciłem pojemnik lub wykonałem jakąś czynność błędnie, bo niewłaściwie mnie przeszkolono, nie poinformowano mnie, że miałem to robić inaczej. Uderzyłem w ścianę, bo ktoś mnie zawołał i się odruchowo obróciłem.

Przyczyną zewnętrzną **nie** będzie np. złe uchwycenie pojemnika, bo się zamyśliłem. Uderzenie w ścianę, bo byłem zmęczony i mi się zamykały oczy. Boli mnie kolano, bo już kiedyś mnie bolało i teraz znów zaczęło. Pośliznąłem się, bo „w sumie nie wiem czemu", nic tam takiego nie było.

2. **WYDARZENIEM NAGŁYM** jest takie wydarzenie, które trwa nie dłużej niż jedna zmiana robocza, czyli przyczyna zewnętrzna, przez którą miałem wypadek, nie musi być czynnikiem, który miał miejsce tylko w danej chwili - np. potknięcie się i skręcenie kostki. Za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy można również uznać czynnik, który oddziałyław na mnie przez całą zmianę roboczą np. wykonywałem pracę przy szkodliwych oparach w ciągu całej zmiany roboczej, teraz mam zapalenie spojówek. Spadły mi na głowę dzisiaj trzy kartony, i chociaż były lekkie, za trzecim razem zaczęła boleć mnie głowa. Przez cały dzień dawano mi bardzo ciężkie wózki, które musiałem wozić, i zaczął mnie boleć kręgosłup, pomimo tego, że ten ostatni wózek ma prawidłową wagę, to nie wiem, ile ważyły te wcześniejsze.

Warto więc pamiętać, że zdarzenie nagłe może, ale nie musi być czymś, co się stało w danej chwili, a może dziać się przez całą zmianę roboczą. Przy spisywaniu zeznań z wypadku warto opisać wszystko, co działo się podczas zmiany, co mogło mieć wpływ na zdrowie.

3. **W ZWIĄZKU Z PRACĄ** czyli podczas lub w związku z wykonywaniem przeze mnie zwykłych czynności lub poleceń przełożonego, lub czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia, w czasie drogi do pracy i z pracy.

4. **POWODUJĄCE URAZ LUB ŚMIERĆ**, co oznacza, że lekarz, do którego udam się po wypadku musi mieć świadomość, że jestem u niego w następstwie wypadku i musi wpisać w dokumentacji uraz tkanki mięśniowej lub kostnej. Urazem będzie np. przecięcie, zbicie, skręcenie, zwichnięcie, złamanie, oparzenie, śmierć. Urazem nie będzie np. utrwalony zespół bólowy albo stwierdzenie przez lekarza, że leki i odpoczynek pomogą. Do stwierdzenia, czy powstał uraz, musi istnieć dokumentacja go stwierdzająca, np. jeżeli się skaleczę, powinienem zadbać o to, by lekarz wpisał, ile szwów wykonano, a jeżeli skręcę kostkę powinienem sprawdzić, czy lekarz wpisał, że tą kostkę skręciłem, bo może tylko wpisał samo zalecenie odpoczynku i nieobciążania kończyny? Jeżeli boli mnie bark, ale np. zdjęcie RTG nic nie pokazało, to nie powinienem przystać na propozycje lekarza, że leki, dwa tygodnie L4 i będę jak nowy, tylko powinienem nalegać na zrobienie USG, które pokaże to, czego zdjęcie RTG nie może. Przy niektórych trudnych przypadkach do prawidłowego zdiagnozowania potrzebna jest nawet tomografia czy też rezonans. To w moim interesie jest, by się domagać zdiagnozowania, bo to, że lekarz mi da L4 i przypisze leki, nie jest stwierdzeniem urazu w wyniku wypadku przy pracy.

**PROTKÓŁ**

Zespół powypadkowy ma obowiązek sporządzić protokół z wypadku **w ciągu 14 dni,** termin może się opóźnić tylko w uzasadnionych okolicznościach.

**To w moim interesie jest, by dostarczyć dokumentację na czas,** czyli w ciągu 14 dni, a jeżeli nie mogę jej dostarczyć, powinienem zadzwonić do pracodawcy i go poinformować, że nie dostarczę dokumentacji w danym terminie, bo np. leżę w szpitalu.

Jeżeli o to nie zadbam, zespół powypadkowy może nie stwierdzić wypadku przy pracy, bo nie dostarczono dokumentacji. W tym przypadku pozostaje mi tylko nie podpisać protokołu powypadkowego i domagać się od zespołu powypadkowego zmian w protokole.

Należy szczególnie uważać na dostarczanie protokołu powypadkowego przez kuriera. Jeżeli kurier czeka i ponagla nas, że szybko podpisuj, bo ja się spieszę, to nigdy ale to nigdy nie powinno się podpisać protokołu z myślą, że najwyżej się odwołam. Tak to nie działa.

Jeżeli podpisujesz protokół bez zastrzeżeń, to znaczy, że się z nim zgadzasz. Jeżeli się nie zgadzam, to go nie akceptuję, tylko spisuję zastrzeżenia albo rozmawiam z zespołem powypadkowym, co mają zmienić, żebym go podpisał. Kurierowi mówimy, że sami odeślemy protokół i kontaktujemy się z zespołem powypadkowym.

Jeżeli mamy jakieś zastrzeżenia co do postępowania powypadkowego, zawsze warto skonsultować się ze Związkami Zawodowymi, których przedstawiciele znajdują się w komisji powypadkowej jako Społeczni Inspektorzy Pracy. Reprezentują oni pracowników i mogą pomóc wyjaśnić wszelkie wątpliwości. Mogą wymagać zmian w protokole podczas jego tworzenia, a w trudnych przypadkach, gdy pracodawca nie będzie skory do współpracy, złożyć zdanie odrębne do protokołu, które może pomóc, jeśli zdecydujemy się na dochodzenie swoich praw w sądzie.



# Bez walki nie licz na lepsze życie!

## O sytuacji związków zawodowych w Polsce i Amazonie

**Sytuacja związków zawodowych w Polsce na tle innych Europy jest trudna.**

Gdy na początku lat 90. okazało się, że związki stanowią realne zagrożenie dla rządzących, bo doprowadziły wcześniej do zmiany systemowej, rozpoczęło się ponowne ograniczanie możliwości ich działania. Wprowadzono ograniczenie np. możliwości legalnego strajkowania.

**Od wielu lat mamy też do czynienia z antyzwiązkową propagandą, która sączy się w mainstreamowych mediach.**

Pompują ją sami rządzący. Silne związki były niezależną siłą, którą trzeba było zwalczać. W Polsce zaczął również dominować neoliberalny pogląd, że tylko swoją własną, ciężką pracą jesteśmy w stanie zapewnić sobie godny byt, że praca jest wartością nadrzędną, samą w sobie i wreszcie, że każdy jest w stanie osiągnąć sukces, absolutnie każdy. Są to swoiste mity neoliberalizmu. Podobnie jak przekonanie, że praca jest wartością samą w sobie i każdy, kto nie chce być przez większość życia podporządkowany rygorowi linii montażowej, nie zasługuje na cokolwiek.

Często słychać, że sukces Amazon to sukces Jeffa Bezosa i akcjonariuszy. Składa się jednak na niego ciężka praca ponad miliona bezimiennych pracowników i pracownic na świecie. Tych ludzi firma wymienia sobie, gdy zachorują albo gdy pracują wolniej. Amazoński slogan: „Work hard, have fun, make history". Nie trzeba już się zrzeszać, działać wspólnie i solidarnie. Wystarczy ciężka praca. Czy na pewno?

Z tej skrajnej indywidualizacji korzystają wszystkie korporacje. W Polsce ta retoryka trafiła na bardzo podatny grunt, gdzie duże firmy mamią nas przekonaniem, że własną pracą możemy osiągnąć wszystko. Nie możemy i nie osiągniemy sami nigdy. Jednocześnie związki zawodowe są obrzydzane przez rządzących jak i przez szefów i menagerów.

Nie inaczej jest z Amazon. Firma ma jednak niezmiennie opinię jednego z najgorszych pracodawców na świecie i bardzo efektywnie pracuje nad tym, by ludzie nie łączyli się w ruchy pracownicze. Jak podaje amerykańsko-kanadyjski magazyn Vice, w zeszłym roku wyciekły dokumenty, które ujawniają, że firma współpracowała z agencją detektywistyczną Pinkertona, której

**celem było szpiegowanie pracowników magazynów i szeroko rozumiane monitorowanie związków oraz działaczy na rzecz ochrony środowiska i innych ruchów społecznych.**

Agencja ta ma złą sławę, jest znana m. in. z krwawego tłmienia strajków w XIX w.

Magazyn Vice twierdzi, że Amazon monitoruje ruchy społeczne i organizacje związkowe w Europie szczególnie podczas „szczytu sezonu", między Black Friday a świętami. Wykorzystuje również media społecznościowe do śledzenia aktywizmu ekologicznego i ruchów społecznych. Monitoruje Greenpeace, Młodzieżowy Strajk Klimatyczny i działalność Grety Thunberg, a także ruch „żółtych kamizelek" we Francji. Twierdzi, że firma działa również na szeroką skalę w mediach społecznościowych, ma tam swoich „ambasadorów do spraw komunikacji", którzy działają na grupach, w których jest kilka tysięcy osób, na których przedstawiają działalność związkową w negatywnym świetle. Co ciekawe, Vice wspomina, że agenci mieli być wysłani do Polski, do WRO1 w 2019 r.

W 1991 r. członkostwo w związku deklarował niemal co piąty dorosły (19 proc.). W ciągu kilku kolejnych lat liczba ta zmniejszyła się prawie o połowę, a w XXI wieku odsetek osób należących do tego typu organizacji nie przekraczał 9% – informował CBOS. Inaczej jest w Europie, gdzie najwyższe jest w Austrii (ponad 80%) i krajach skandynawskich. W Niemczech składki związkowe można odliczyć od podatku, a niemieccy pracownicy i pracownice strajkują w Amazonie każdego roku!

**To związki zawodowe mogą reprezentować interesy swoich członkiń i członków. O tym wszystkim wiedzą na Zachodzie, w Polsce przeciwnie.**

Gdy w kraju dochodzi do zwolnień grupowych, ludzie uznają po prostu, że jest to normalne. Tylko nie zdają sobie sprawy, jak w takim momencie potrzebne są związki – np. po to, by negocjować z pracodawcą korzystne rozwiązania dla pracowników i pracownic. Również nasz związek dowiaduje się przed konkretnym pracownikiem (jeśli jest on w naszym związku), że Amazon planuje go zwolnić. Wtedy możemy wspólnie działać i ustalić linię obrony!

**Dołącz do nas!**

## Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", cz. 2

**KLAUZULA INFORMACYNA**

Przetwarzanie danych osobowych odbywać się będzie w celu:

- wykonywania celów statutowych,
- realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa, w szczególności z Ustawy o związkach zawodowych
- dołączenia członka/członkini do listy mailingowej lub innego elektronicznego komunikatora, celem wysyłania lub odbioru informacji między członkami OZZIP (cel statutowy związku).

Uprawnionymi do zbierania i przetwarzania danych osobowych w wyżej wskazanym celu są członkowie Komisji Krajowej OZZIP, członkowie Prezydium Komisji albo przedstawiciele związku działający z upoważnienia powyższych organów.

**OZZIP nie przekazuje pracodawcom lub innym podmiotom zatrudniającym zbiorczych list swoich członków.** Jeżeli jednak pracodawca wystąpi do nas z prośbą o przedstawienie informacji, czy zamierzamy Ciebie reprezentować (np. w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę) podejmiemy się Twojej obrony i niezwłocznie Cię o tym poinformujemy, korzystając z podanych przez Ciebie w tej deklaracji danych kontaktowych.

Okres przetwarzania danych osobowych rozpocznie się od chwili doręczenia przedstawicielowi OZZIP niniejszego podpisanego oświadczenia i będzie trwał przez okres niezbędny do realizacji celów statutowych OZZIP i czas realizacji zadań ciążących na administratorze, zgodnie z przepisami.

Przetwarzania danych osobowych objętych deklaracją przystąpienia do związku zawodowego OZZIP w zakresie imienia i nazwiska, określenia podmiotu zatrudniającego, podstawy zatrudnienia, długości zatrudnienia, oraz wymiaru czasu pracy są warunkiem niezbędnym członkostwa w OZZIP. Wycofanie zgody na ich przetwarzanie jest równoznaczne z wystąpieniem ze związku, jednak nie powoduje zaprzestania przetwarzania tych danych w zakresie niezbędnym dla realizowania wymagań wynikających z przepisów prawa lub ochrony słusznych interesów administratora danych.

W razie pytań prosimy o kontakt z Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, funkcję tą w OZZIP pełni Jarosław Urbański (telefon: 663 633 504, email: rzecznikochronydanychosobowych@ozzip.pl).

OZZIP będzie przetwarzać dane osobowe na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Każdej osobie, której dane osobowe są przetwarzane przez OZZIP przysługuje prawo do ich: weryfikacji, kontroli, aktualizacji, korekty, uzyskania informacji na temat metody ich przechowywania, funkcji, a także odwołania od dalszego ich przetwarzania. W celu realizacji tych uprawnień prosimy o kontakt z przedstawicielami wskazanymi na str 2.

**W momencie, gdy którakolwiek z podanych przez Ciebie informacji zmieni się, prosimy o kontakt w celu uaktualnienia ewidencji.**

Dane osobowe będą pozyskiwane wyłącznie na podstawie niniejszej deklaracji oraz oświadczeń mających na celu zmianę lub korektę tych danych. Przekazanie danych osobowych w inny sposób będzie wymagało odrębnej zgody na ich przetwarzanie.

.................................... ..................

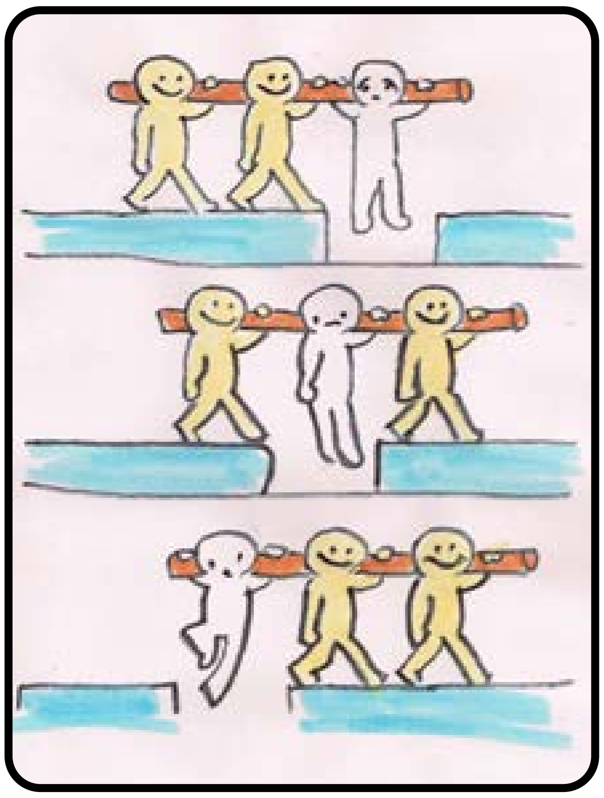
**CZYTELNY PODPIS** **DATA**

**Podpis przedstawiciela Komisji lub osoby upoważnionej do odbioru poczty:**

..............................................

**DATA DORĘCZENIA:**

..............................................



## SZUKAMY CHĘTNYCH

Chcesz z nami działać?
Masz poparcie na swoim dziale?
Nie boisz się mówić, co myślisz?

SKONTAKTUJ SIĘ!

## KONTAKT:

**tel. 736-850-536**
**ipamazon@wp.pl**

**www.ozzip.pl**

**Jesteśmy na Facebooku:**
**OZZ Inicjatywa Pracownicza Amazon**

**poczta: OZZ Inicjatywa Pracownicza**
**ul. Kościelna 4/1a 60-538 Poznań**

**QR do strony na FB:**

## Składki:

Składka wynosi 10 zł miesięcznie.
Prosimy o samodzielny przelew na konto:
**28 2130 0004 2001 0577 6570 0014**
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
Tytuł przelewu:
(Imię i nazwisko), składka za (podaj okres)

W naszym związku jest ok. 900 osób z Amazon i agencji.

**Aby zapisać się do związku musisz wypełnić deklarację członkowską (poniżej).**

Wytnij formularz, wypełnij - UWAGA: z obu stron!

Przekaż naszym przedstawicielom (spis osób na 2 str.), lub wrzuć do skrzynki w POZ1 na tablicy związkowej (dolna kantyna), a z innych FC: prześlij pocztą!

# Deklaracja przystąpienia do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza", cz. 1

### DEKLARACJA

Ja, niżej podpisany/podpisana **oświadczam, że przystępuję** do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS nr 0000215247).

Imię .............................................................................
Nazwisko .............................................................................
Adres: .............................................................................
.............................................................................
Telefon: .............................................................................
E-mail: .............................................................................

Pracodawca:
☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad ☐ Inne - ............
Miejsce pracy:
Wpisz który magazyn (FC) - ..................................

Umowa: ☐ Umowa o pracę okres próbny ☐ Umowa zlecenie
☐ Umowa o pracę na czas określony
☐ Umowa o pracę na czas nieokreślony

Wymiar czasu pracy: ☐ Cały etat ☐ Pół etatu

Dział: .................................. Zmiana: ..................................

...................................................... ....................
CZYTELNY PODPIS DATA

### PRZYNALEŻNOŚĆ DO INNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

☐ Oświadczam, że NIE NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon, jednak CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków moje członkostwo uwzględniał OZZ IP.

☐ Oświadczam, że NALEŻĘ do innego związku zawodowego w Amazon i NIE CHCĘ, by przy podawaniu informacji o liczbie członków OZZIP uwzględniał moje członkostwo. Z uprawnień wynikających z mojego członkostwa korzysta już inny związek zawodowy i chcę, by tak pozostało.

...................................................... ....................
CZYTELNY PODPIS DATA

Oświadczam, iż **wyrażam zgodę na przetwarzanie danych** zawartych w tym formularzu przez Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS 0000215247), ul. Kościelnej 4/1a 60-538 Poznań (OZZIP) w celach statutowych

...................................................... ....................
CZYTELNY PODPIS DATA

### INFORMACJA O DACIE PRZYJĘCIA DO ZWIĄZKU

Jeżeli nasza Komisja nie postanowi inaczej, datą przyjęcia Ciebie do naszego związku zawodowego będzie:

1) ostatni dzień miesiąca, w którym oświadczenie to zostało doręczone:

a) członkowi Prezydium naszej Komisji (również poprzez odebranie ze skrzynki pocztowej na tablicy zwizkowej)

b) bezpośrednio osobie działającej z upoważnienia Prezydium

c) na adres Związku: ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań;

2) dzień, w którym po otrzymaniu tego oświadczenia prezydium Komisji podjęło się Twojej obrony wobec pracodawcy.

Wynika to z Uchwały nr 60/5/2018 Komisji Krajowej OZZIP z dnia 28.10.2018 r.

**Drogą e-mail** otrzymasz potwierdzenie zapisania do związku oraz informacje odnośnie składek członkowskich.

